



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS

AFRONDINGSVERSLAG

Afrondingsverslag van een bemiddelingstraject na een verzoek tot onderzoek

Maart 2021

Afrondingsverslag
van een bemiddelingstraject
na een verzoek tot onderzoek

In dit verslag rapporteert het Huis het resultaat van een bemiddelingstraject dat werd gevolgd na een verzoek tot bejegeningsonderzoek. De melder werkte binnen een overheidsorgaan en had een vermoeden van een maatschappelijke misstand bij zijn werkgever gemeld. Het betrof twee veiligheidsaspecten binnen de Beveiligings-afdeling (alcoholgebruik en certificering van personeel voor het gebruik van wapens).

Hij ervaarde als gevolg daarvan onheuse bejegening bij zijn werkgever. Er hadden inmiddels al veel onderzoeken plaatsgevonden, zowel intern als extern, zonder dat dit de verstandhoudingen tussen partijen ten goede was gekomen. Nog een onderzoek door het Huis leek niet bij te dragen aan een oplossing. Een bemiddelingstraject leidde er uiteindelijk toe dat partijen gezamenlijk tot goede afspraken kwamen over onder meer rehabilitatie en erkenning van de melder. Het centraal zetten van de melder in de complexiteit van gebeurtenissen leidde tot het bereiken van een oplossing. Het verhaal en de rol van het Huis daarin wordt hierna kort uiteengezet.

INLEIDING

Het Huis voor Klokkeluiders (hierna: het Huis) draagt bij aan een integere samenleving door het geven van advies aan werknemers die (overwegen) een vermoeden van een maatschappelijke misstand (te) melden en door het doen van onderzoek naar een vermoeden van een maatschappelijke misstand. Ook doet het Huis onderzoek naar de bejegening van een melder van een vermoeden van een maatschappelijke misstand. De melder mag immers geen nadeel ondervinden van zijn of haar melding. Daarnaast stimuleert het Huis overheden, semipublieke instellingen en bedrijven hun integriteit te bewaken.

Met name in situaties waarbij sprake is van onheuse bejegening van de melder, wordt naast het geven van advies aan melders of het doen van een onderzoek naar de gemelde bejegening ook gekeken naar een andere, wellicht meer effectieve aanpak om partijen weer tot elkaar te brengen. Een melding van een vermoeden van een misstand kan immers veel impact hebben op melders en organisaties. Het Huis kiest dan ook steeds vaker voor een op maat gemaakte aanpak¹. Waar dat mogelijk en opportuun is, zet het Huis nadrukkelijker in op de-escalatie en conflictoplossing om verdere schade voor zowel melder(s) als werkgevers te voorkomen. Zo kan het Huis herstelgesprekken tussen melder en werkgever initiëren en faciliteren of een bepaalde vorm van bemiddeling tussen partijen bewerkstelligen. Erkenning en eerherstel zijn daarbij van groot belang om de melder en de werkgever weer bij elkaar te brengen. Het Huis houdt derhalve bij zijn werkzaamheden zoveel mogelijk oog voor de menselijke maat, zonder daarmee partijdig te worden.

In dit verslag beschrijven wij een situatie waarbij een melder na het melden van een vermoeden van een maatschappelijke misstand in conflict raakte met zijn werkgever. De melder stelde dat het conflict en de bejegening die hij ervaarde het gevolg was van zijn meldingen bij de werkgever. De melder vroeg het Huis een onderzoek in te stellen naar de onheuse bejegening die hij ervaarde. Het Huis kwam tot de conclusie dat een andere aanpak dan het doen van (nog een) onderzoek eerder de lucht tussen partijen zou kunnen klaren. Partijen onderschreven de door het Huis voorgestelde aanpak en er volgde een bemiddelingstraject. Uiteindelijk werden de kwesties naar tevredenheid van beide partijen afgesloten.

1 Toekomstvisie Huis voor Klokkeluiders, februari 2020 <https://www.huisvoorklokkeluiders.nl>

HET VERHAAL

Melder was vanaf 2010 werkzaam bij een beveiligingsafdeling van een overheidsorgaan (hierna: de Beveiligingsafdeling). Vanaf 2014 meldde hij verschillende vermoede interne misstanden bij zijn werkgever. De vermoede interne misstanden hadden betrekking op veiligheidsaspecten binnen de Beveiligingsafdeling. Hij deed zijn meldingen in het belang van de Beveiligingsafdeling, het daar werkende personeel en de door de Beveiligingsafdeling te beschermen personen. Op 27 januari 2015 merkte de werkgever hem aan als een melder van een vermoeden van een misstand en besloot dat hij als gevolg van zijn meldingen geen nadelige gevolgen mocht ondervinden. Er volgde een intern onderzoek naar aanleiding van zijn meldingen. Omdat deze meldingen volgens melder niet goed werden onderzocht, vroeg hij vervolgens de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (hierna: OIO) om nader onderzoek te doen. Ten aanzien van twee aangekaarte veiligheidsaspecten binnen de Beveiligingsafdeling oordeelde de OIO dat er sprake was van een misstand. De werkgever gebruikte de uitkomst van het OIO-onderzoek om daarna het integriteitsbeleid te versterken. Bovendien werden er naar aanleiding van de constateringen verbeteringen binnen de Beveiligingsafdeling doorgevoerd. Ook adviseerde de OIO om de melder een herstel van zijn loopbaanperspectief te bieden, alsmede hem compensatie te bieden vanwege zijn door de meldingen geleden schade. De arbeidsverhouding tussen de werkgever en melder was door alle gebeurtenissen echter onder zeer grote druk komen te staan.

Diverse pogingen van de werkgever en melder om de arbeidsverhoudingen te herstellen liepen daarna vast. Er volgde nog een aantal interne onderzoeken op verzoek van melder ten aanzien van het bejegeningaspect. Tevens diende melder een verzoek om een bejegeningsonderzoek in bij het Huis². Na een eerste inventarisatie bleek dat een onderzoek, dat vaak veel tijd kost, niet het meest voor de hand liggende instrument was om bij te dragen aan een gewenste oplossing en om partijen weer tot elkaar te brengen. Alles bleek te herleiden tot de wens van melder tot herkenning en erkenning. Uit gesprekken met de werkgever en melder kwam naar voren dat beiden openstonden voor een dialoog en het Huis stelde een bemiddelingstraject voor. Er zijn vervolgens afspraken gemaakt over de voorwaarden waaronder het bemiddelingstraject kon plaats vinden en over de termijn waarbinnen een oplossing gevonden zou moeten worden. Het Huis speelde in dit bemiddelingstraject een begeleidende rol op afstand.

Het bemiddelingstraject leidde ertoe dat partijen gezamenlijk tot goede afspraken kwamen. Dit waren onder meer afspraken over loopbaanperspectief, eerherstel en compensatie van de door melder geleden schade. De werkgever maakte op 23 september 2020 op zijn website publiekelijk excuses aan melder en liet weten dat het pijnlijk is te moeten vaststellen dat melder persoonlijk nadeel heeft ondervonden van zijn meldingen. Voorts vermeldde de werkgever dat hij melder erkentelijk is voor de meldingen.

De werkgever en melder besloten om het verleden te laten rusten en gezamenlijk naar de toekomst te kijken. Daarbij verklaarde de werkgever dat hij blij is dat melder nog steeds bij hem werkzaam is.

Hierna wordt het procesverloop van het verzoek om een bejegeningsonderzoek bij het Huis uiteengezet, waarbij het centraal zetten van de melder in de complexiteit van gebeurtenissen uiteindelijk leidde tot het bereiken van een oplossing. Na afronding van het bemiddelingstraject trok melder zijn verzoek om een bejegeningsonderzoek bij het Huis op 29 december 2020 in.

2 Door de oprichting van het Huis per 01 juli 2016 was er een wettelijke basis gecreëerd voor het uitvoeren van misstand en bejegeningsonderzoeken. De OIO werd daarmee overbodig en hield op te bestaan.

VERZOEK OM EEN BEJEGENINGSONDERZOEK BIJ HET HUIS

Op 8 april 2017 richtte melder zich tot het Huis.

Melder vroeg het Huis om een onderzoek te doen naar de manier waarop zijn werkgever zich tegenover hem had gedragen naar aanleiding van zijn meldingen van door hem vermoede misstanden. Op dat moment werd echter nog gesproken over de opvolging door de werkgever van het advies dat de OIO had uitgebracht. Met instemming van melder besloot het Huis deze ontwikkelingen daarom af te wachten en het verzoek om onderzoek aan te houden. De werkgever en melder kwamen daarna niet tot overeenstemming over de door melder gewenste rehabilitatie. Daarom verzocht de melder het Huis om zijn verzoek tot een onderzoek toch in behandeling te nemen.

Op 21 maart 2018 liet het Huis aan partijen weten dat het verzoek om onderzoek in behandeling zou worden genomen. Hierna volgde een gesprek tussen melder en de interim-voorzitter van het Huis. In dat gesprek belichtte melder de gebeurtenissen en de op dat moment lopende procedures. Op 31 maart 2019 diende melder een geactualiseerd verzoek om onderzoek in bij het Huis.

Melder vroeg onder meer aandacht voor het in zijn ogen door zijn werkgever niet adequaat oppakken van zijn meldingen, het opleggen van rechtspositionele maatregelen en loopbaanbeperkingen en de reputatieschade die hij had opgelopen door het doen van zijn meldingen.

Zoals blijkt uit de bijgevoegde bijlage was er al veel onderzoek gedaan, maar leidde dit er niet toe dat melder en de werkgever het verleden achter zich konden laten en zich op de toekomst konden richten. De vraag was dan ook of een volgend onderzoek dit wel zou kunnen bewerkstelligen of dat het beter was om een alternatief traject in te gaan.

De bestuurder Onderzoek sprak op 19 juni 2019 met de werkgever en op 29 augustus 2019 met melder. De bestuurder Onderzoek polste bij partijen of zij openstonden voor een mogelijk andere afronding van de kwesties en dit ook wenselijk achtten, omdat een onderzoek waarschijnlijk niet snel tot een gewenste oplossing zou kunnen leiden. Het Huis heeft vervolgens aan partijen een route en voorstel voor een bemiddelingstraject gedaan. Partijen stemden met dit voorstel in en er volgde een bemiddelingstraject, welk traject hierna nader wordt beschreven.

HET BEMIDDELINGSTRAJECT, UITKOMST EN AFRONDING

Uitvoering van het bemiddelingstraject

In december 2019 startte het bemiddelingstraject.

Samen met het Huis zijn met melder en de werkgever randvoorwaarden voor het bemiddelings-traject afgesproken. Zo is de afspraak gemaakt dat melder twee bemiddelaars kon aanwijzen uit een door de werkgever verstrekte lijst van bemiddelaars en zijn er afspraken gemaakt met de werkgever over de kosten van juridische hulp aan melder tijdens het bemiddelingstraject. Het Huis schetste de bemiddelaars de context van de casus. Daarnaast wees het Huis op het belang van een redelijke termijn waarbinnen een oplossing gevonden zou moeten worden. De bemiddelaars informeerden het Huis in grote lijnen over de het verloop van het traject.

Uitkomst van het bemiddelingstraject

In juli 2020 is het bemiddelingstraject tussen melder en de werkgever afgesloten.

Melder en de werkgever kwamen met elkaar tot een aantal afspraken.

Tussen melder en werkgever zijn afspraken gemaakt over onder meer:

- de vergoeding van de juridische kosten van melder;
- zijn carrièremogelijkheden bij zijn werkgever;
- rehabilitatie; en
- erkenning.

Afronding van het bemiddelingstraject

Op 23 september 2020 plaatste de werkgever op zijn website een publicatie waarin hij onder meer zijn excuus aan melder voor de persoonlijke benadeling aanbood. De publicatie besluit met de woorden: “[De werkgever]³ en [melder]³ hebben besloten om het verleden te laten rusten en gezamenlijk naar de toekomst te kijken”.

Op 30 september 2020 is in overleg met de werkgever en melder op de website van het Huis melding gemaakt van de (positieve) uitkomst van het bemiddelingstraject. Bemiddeling is één van de manieren om vaak langdurige, complexe en pijnlijke klokkenluiderszaken tot een goed einde te brengen. Erkenning en eerherstel zijn daarbij van groot belang om partijen weer bij elkaar te brengen.

In deze casus is die erkenning en het eerherstel onder meer bereikt door publicatie van de kwestie op de website van de werkgever en een gesprek tussen melder en de politieke ambtsdrager van de overheidsorganisatie waar melder werkzaam is.

Na afronding van het bemiddelingstraject trok melder zijn verzoek om een bejegeningsonderzoek bij het Huis op 29 december 2020 in.

³ Waar de voordeden tussen haken “[...]” zijn geplaatst is sprake van anonimisering door de afdeling Onderzoek.

BIJLAGE UITGEVOERDE ONDERZOEKEN 2015-2018

Naar aanleiding en in opvolging van de meldingen over de vermoede misstanden voerde de werkgever vier interne onderzoeken uit. Ook voerde de OIO een extern onderzoek uit. Deze onderzoeken vonden plaats in de jaren 2015 tot en met 2018.

De bevindingen uit de verschillende onderzoeken werden in de volgende rapporten neergelegd:

1. Een rapport van 1 juli 2015 van de interne Onderzoekscommissie van de werkgever. Het onderzoek richtte zich op de vermoede misstanden die melder had gemeld. De onderzoeksperiode liep van 2010 tot en met 2015. De Onderzoekscommissie concludeerde dat er geen sprake was van misstanden. Wel oordeelde zij dat er verbeterpunten waren die de organisatie met voorrang diende op te pakken. Daarnaast benadrukte de Onderzoekscommissie dat melder ook in de toekomst geen nadelige gevolgen mocht ondervinden vanwege de omstandigheid dat hij een vermoeden van misstanden had gemeld. (*intern onderzoek*)
2. Een rapport van 14 juli 2016 van de OIO. In dat onderzoek is gekeken naar het interne onderzoek van de Onderzoekscommissie en is onderzocht of melder in rechtspositionele zin nadeel van zijn meldingen had ondervonden. De onderzoeksperiode liep hier van 2010 tot en met 2015. De OIO oordeelde over twee van de door melder aangekaarte vermoedens dat sprake was van een misstand als bedoeld in de klokkenluidersregeling. Het betrof twee veiligheidsaspecten binnen de Beveiligingsafdeling (alcoholgebruik en certificering van personeel voor het gebruik van wapens). Daarnaast concludeerde de OIO dat de meldingen van melder hadden bijgedragen aan het verbeteren van de veiligheid van de Beveiligingsafdeling en haar medewerkers. Voorts adviseerde de OIO om melder een herstel van het loopbaanperspectief te bieden, alsmede compensatie aan melder te bieden vanwege zijn meldingen geleden schade. (*extern onderzoek*)
3. Een rapport van 12 mei 2017 van de Commissie van Onderzoek van de werkgever. Aanleiding voor het onderzoek waren drie meldingen van melder over procedurele kwesties die zich voordeden in het onderzoek van de Klachtencommissie (bij punt 4 beschreven). De Commissie van Onderzoek oordeelde dat ten aanzien van de aangevoerde procedurele kwesties geen sprake was van een misstand als bedoeld in de klokkenluidersregeling van de werkgever. (*intern onderzoek*)
4. Een rapport van 6 maart 2018 van de Klachtencommissie van de werkgever. Aanleiding voor het onderzoek waren klachten van melder over (bejegenings)kwesties die zich na zijn meldingen hadden voorgedaan. De Klachtencommissie verklaarde een deel van de klachten gegrond. In die gevallen waar sprake was van een gegronde klacht heeft de werkgever bij de werknemers tegen wie de klachten van melder waren gericht aangegeven dat daaruit lering getrokken diende te worden. Ten aanzien van het proces van het doen van een melding van misstanden en de naar aanleiding daarvan te treffen maatregelen gaf de werkgever aan lering te zullen trekken. (*intern onderzoek*)
5. Een rapport van 25 oktober 2018 van de Commissie Ongewenst Gedrag van de werkgever. Aanleiding voor het onderzoek waren klachten van melder over niet behoorlijk handelen door een ambtenaar in relatie met het proces om melder te compenseren voor de geleden schade vanwege zijn meldingen. De Commissie Ongewenst Gedrag toetste aan de behoorlijkheidsnormen die de Nationale ombudsman voor overheden bij de uitvoering van hun taken in de omgang met burgers en hun belangen stelt. De Commissie Ongewenst Gedrag achtte de klachten van melder ongegrond. (*intern onderzoek*)

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkenluiders.

Zaaknummer 2017-408
19 maart 2021

Contactgegevens

Maliebaan 72, 3581 CV Utrecht
Postadres: Postbus 10088, 3505 AB Utrecht
Telefoon: 088-13 31 000
E-mail: info@huisvoorklokkenluiders.nl
www.huisvoorklokkenluiders.nl

Design: VormVijf

© Huis voor Klokkenluiders, maart 2021

www.huisvoorklokkenluiders.nl

The background of the page is a solid teal color with a pattern of diagonal stripes in varying shades of teal, creating a sense of depth and movement. The stripes are oriented from the top-left towards the bottom-right.